



Mennyit ér egy üzleti diploma?

A coaching helye az üzleti felsőoktatásban

Manapság intenzíven vitatott téma, hogy a mai felsőoktatás mennyire készíti fel a hallgatókat a munka világára, vagyis arra, hogy milyen gyakorlati tudással és készségekkel kell rendelkezniük, amikor kilépnek az egyetem kapuján. A profitszférában tevékenykedő munkáltatók is igen nagy elvárásokat támasztanak a frissen végzett hallgatók felé: legyenek (nagyon) fiatalok, több éves szakmai tapasztalattal rendelkezzenek, fejlett legyen az érzelmi intelligenciájuk, nagyon nagy munkabírásuk legyen, jó kommunikációs készségük legyen, tudjanak csapatban dolgozni, és még sorolhatnánk, hiszen a lista nagyon hosszú és több esetben ellentmondásos is lehet két elvárás.

Sok esetben felmerül a kérdés, hogy a különböző egyetemek által kínált gazdasági, üzleti képzések mit nyújtanak és van-e különbség a végzett hallgatók tudását, készségeit tekintve? Ezzel párhuzamosan az is felmerül, hogy mennyit érhet a piacon az a diploma, amely alapvetően elméleti képzést nyújt? És vajon mennyivel többet érhet egy olyan diploma, amely erősen gyakorlatorientált képzést nyújt, és a készségfejlesztésre helyezi a hangsúlyt?

Az Oivallus tanulmány, amely arról szól, hogy az oktatás hogyan tudja leghatékonyabban felkészíteni a hallgatókat a munka világára a 2020-as évekre, rámutat arra a tényre, hogy ajövőbeni projekteknél nagyon különböző emberek fognak dolgozni [CFI, 2011]. Egy csapatnak és tagjainak nagyon erős alapkompenciákkal és erős motivációval kell rendelkeznie majd, hogy meg tudjon küzdeni az ismeretlen szituációkkal.

Hálózatban dolgozni, tanulni egymástól és együttműködni, mások ötleteiből is építkezni azok a készségek, amelyekkel elengedhetetlenek lesznek a sikerhez. Mindezek hiányában a különböző személyiségű szakértők nem tudnak együtt, csapatban dolgozni. Ezen készségek fejlesztése tehát elengedhetetlen.

Az UNESCO meghatározta a tanulás 4 pillérét, amelyek az oktatás átalakításának legfontosabb pilléreivé kell, hogy váljanak. Ezek a következőket jelentik:



- A tudás tanulása. Az oktatásnak biztosítani kell azokat a kognitív/elméleti eszközöket, tudást, amelyek szükségesek a világ és komplexitása megértéséhez. Ezenkívül pedig szükségesek ahhoz, hogy mindez elegendő és adekvát alapot adjon a jövőbeni tanuláshoz.
- A cselekvés tanulása. Biztosítani kell azoknak a készségeknek a fejlesztését, amelyek képessé teszik az egyéneket a hatékony részvételre a globális társadalomban és gazdasági életben.
- A létezés tanulása. Az oktatás feladata, hogy az egyénnek olyan önismereti és szociális készségek fejlesztését biztosítsa, amelyek segítik őt pszichológiailag és szociálisan valamint fizikailag "teljes" emberré válni.
- Az együtt létezés tanulása. Fontos, hogy az oktatás világítson rá az egyén számára az emberi jogokra, az egyéni belső értékekre, a demokratikus jogokra, az interkulturális megértés, tisztelet és béke fontosságára a társadalom minden szintjén, valamint az emberek közötti kapcsolatok és a harmónia fontosságára.

A hagyományos iskolai modelleken való túllépés kapcsán a legnagyobb kihívások az emberek érzelmeiben és a hiedelmeikben, értékeikben és feltételezéseikben gyökereznek. Az elérendő cél nem könnyű feladat: a reform-modellnek szakmai elkötelezettséget, politikai akaratot és kulturális elköteleződést kell generálnia egy időben [Dede, 2011].

Az oktatás feladata ennek elérése érdekében az, hogy a fiatalok számára segítséget nyújtson a vállalkozói attitűdök fejlesztésében és fejlessze a készségeiket a következő területeken:

- kreativitás,
- innovativitás,
- kockázatmenedzsment,
- project szemlélet,
- példamutatás,
- felelősségvállalás,
- önállóság, autonómia,
- célorientáltság.

A hagyományos oktatási sémák, módszertanok az üzleti és a gazdasági témák vonatkozásában elsősorban oktatásorientáltak, leginkább az elméleti és speciális tudásra fókuszálva arra készítik a hallgatókat, hogy nagyvállalatoknál dolgozzanak a későbbiekben. Napjainkban ez a helyzet változni látszik, a felsőoktatási intézmények új funkciókat kezdenek ellátni, erősítve ezzel az egyetemek harmadik missziójának küldetését [Gibb, 1996; Johannisson et al., 1998; Etzkowitz et al., 2000].

Simon Sinek Arany kör elméletét felhasználva – “Miért? – Hogyan? – Mit?” – Haase és Lautenschlager [2011] 3 fő kompetenciát és képességet határozott meg, amelyek esszenciálisak a vállalkozók számára:

1. „Tudni, hogy mit?": Tények a vállalkozások alapításával és menedzsmentjével kapcsolatban.
2. „Tudni, hogy hogyan?": McMullan és Long [1987] szerint a vállalkozás oktatásnak feltétlen tartalmaznia kell készségfejlesztést az alábbi területeken: tárgyalás, vezetés, kreatív gondolkodás és technológiai innovációs készségek. Ronstadt [1990] ezenkívül még külön hangsúlyoz olyan készségeket, mint a kreativitás, a bizonytalanság-tűrés, lehetőségek azonosítása, stratégiai látásmód, megállapodás és hálózatosodás, kapcsolatépítés. Az előbbieken említettekén kívül, Rae [1997] a kommunikációs készségeket hangsúlyozza elsősorban a meggyőzésre fókuszálva, a továbbiakban pedig a kritikai gondolkodást, a problémamegoldást és az időmenedzsment készségeket. Ronstadt [1987] szerint a vállalkozói kurzusok kialakítása során figyelemmel kell lenni arra, hogy növelje az akadályokkal szembeni éberséget már a vállalkozói karrier megindításától, valamint, hogy amennyire lehetséges felkészülten, megoldásokkal “várják” ezeket az akadályokat. Gibb [2007] a motivációt említi első helyen a vállalkozói értékek között, mely nagyon szoros relációban áll a vállalkozói gondolkodással és érzésekkel, cselekedetekkel.
3. „Tudni, hogy miért?": Johannison [1991] szerint ennek alapja a vállalkozói értékek, a célok, az önbizalom és a kitartás.

Rae és Carswell [2001] elismeri, hogy az üzleti és menedzsment funkcionális tudásanyag, az üzleti terv [„Mit?"] relatív könnyen tanítható hagyományos módszerekkel, ezzel szemben például a kreativitás és az innovativitás [„Hogyan?” és „Miért?” komponensek] egyáltalán nem.

Haase és Lautenschlager [2011] vállalkozói képzések pedagógiai hatékonyságát mérő empirikus kutatása elsősorban a “Miért” és kismértékben a “Hogyan” kérdéskörök hatásának mérésére irányult, nem utolsó sorban a működőképesség miatt.

„(...)a vállalkozói kurzusok számára fontos követelmény, hogy a hagyományos oktatás helyett tapasztalati tanulási élményekhez kell juttatni a hallgatókat.”

Gyakorlatilag megállapítható, hogy szinte egyáltalán nem biztosított a hagyományos vállalkozói kurzusok, programok esetében a személyiség alapú készségek fejlesztése, úgy, mint a proaktivitás, a vezetői készségek, a kockázatkezelési hajlandóság, az éberség és a teljesítmény iránti készletetés [„Hogyan?” és „Miért?” komponensek].

A cselekvő és a tapasztalati tanulás tűnik a megfelelő módszernek arra, hogy a vállalkozói "Hogyan" adaptálhatóvá váljék a hallgatók számára. Ezzel várhatóan növekedik a pedagógiai hatékonyság, valamint a hallgatók megtapasztalják a vállalkozói lét, tevékenység különböző dimenzióit.

Haase és Lautenschlager [2011] a vállalkozást oktató szerepének megváltoztatását is javasolta. Tanári szerepe mellett és sokszor a helyett fontos, hogy képes legyen helyt állni akár facilitátorként és menedzserként, mentorként vagy coachként, attól függően, hogy mikor melyikre van leginkább szükség. Többek között működése során fontosabb, hogy "valódi" vállalkozásokkal, vállalkozókkal szervezzen tapasztalatcseréket a hallgatók számára, mint hogy tartson egy elméleti előadást.

Összegezve, a vállalkozói kurzusok számára fontos követelmény, hogy a hagyományos oktatás helyett tapasztalati tanulási élményekhez kell juttatni a hallgatókat. Ez az egyetlen út a szükséges "Hogyan?" komponens tanulhatóságához [Haase és Lautenschlager, 2011].

A TEAM ACADEMY ÉS A COACHING AZ ÜZLETI FELSŐOKTATÁSBAN

Magyarországon is vannak olyan kezdeményezések, amelyek a fent említett kihívásokra megoldást nyújthatnak. Egy ilyen kezdeményezés volt, amikor 2010-ben a Team Academy Debrecen a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán megkezdte működését. A Team Academy koncepciója Finnországból (Jyväskylä) származik. A képzésben tanulók csapatban működnek, független gazdasági formát, szövetkezetet hoznak létre és alapszakos közgazdászként diplomáznak. Valódi projektjeik vannak, amelyeken keresztül megtalálják önmagukat, érdeklődésüket és mindeközben finanszírozzák a cégük működését. A projektek és a vállalkozás gyakorlatilag keretet, tanulási környezetet biztosítanak ahhoz, hogy megtanulják hogyan is kell vállalkozni.

A Debreceni Egyetemen a Kereskedelem és Marketing, a Pénzügy és Számvitel és a Turizmus és Vendéglátás alapszakon tanuló hallgatók az 5. szemeszterük kezdetén csatlakozhatnak a képzéshez. A módszertan, ahogyan azt korábban bemutattuk, a "cselekvő tanulás" elvére épül. A hallgatók rendszerint korlátozott felelősségű társaságot alapítanak a képzés keretein belül a Cégbíróságon bejegyezve. Kisebb csoportokban dolgoznak különböző projekteken. A csapatvállalkozók valódi projekteket bonyolítanak le az üzleti életben, ehhez a vállalkozásukat mintegy keretként alkalmazva.

A partnerek meg- és felkereséséért, a velük való tárgyalások megszervezéséért és lebonyolításáért, a szerződések megírásáért és a munkák elvégzéséért is maguk vállalnak tel-



jes felelősséget. A csapatvállalkozó diákok heti 2 alkalommal 5 órás tréningeken vesznek részt, aminek célja a csapat működésének figyelemmel kísérése, és ha kell beavatkozás abba. Ezek a tréningeken fokozottan figyelnek arra, hogy a dialógust, mint a tanuló szervezetek egyik alappillérét és eszközét folyamatosan alkalmazzák és gyakorolják. Ezek a tréningek az úgynevezett team coach által szervezettek és facilitáltak. A coach kérdésekkel és a dialógus irányításával dolgozik. Időnként előfordul, hogy a csapattagok (vállalkozó hallgatók) saját maguk számára is rendeznek egy-egy brainstorming alkalmat, hogy hirtelen felbukkant problémák esetén megoldást találjanak, vagy egy-egy elméleti témában prezentációt tartsanak egymásnak, ilyen módon gyakorolják az egymástól tanulást. A tréningeken dolgozzák fel az olvasott könyveket is, amelyekről a csapattagok reflexiós esszét is írnak. A módszertan az elmélet gyakorlatba való átültetését helyezi a középpontba, melyet a különböző elemek jól támogatnak. Mindemellett a gyakorlati tapasztalataikat is folyamatosan összevetik az elméletből tanultakkal.

A módszer alapját a Nonaka-Takeuchi (1995) tudásteremtés elmélete adja. A modellben szereplő lépések (externalizáció, szocializáció, kombináció és internalizáció) körforgást alkotnak, szerencsés esetben azonban nem egyszerű ismétlődésről, hanem emelkedő spirálról beszélhetünk: mások számára hasznosíthatóvá tett tudásunk kombinálódik további információkkal, majd új tudásként beépül agyunkba, és ismét átadásra vár. Eközben – ideális esetben – egyre többet tud minden érintett, röviden: tanulunk. Egy-egy vállalatban belül megszámlálhatatlanul sok, egymással átfedésben lévő tudásspirál azonosítható (Szakály, 2012).

MENNYIT ÉR ÉS MIVEL TÖBB A TEAM ACADEMY MÓDSZERTANNAL TANULÓK DIPLOMÁJA?

A Team Academy Debrecen 2010-es kezdete óta több mint 100 hallgató vett részt a képzésben. Közülük 35 alumnihallgatóval 2015-ben készítettünk mélyinterjút, amelynek az volt a célja, hogy megtudjuk, hol tartanak most, mi az, amit hasznosítani tudnak a jelenlegi munkahelyükön. Az alábbiakban ezeket a tapasztalatokat foglaljuk össze.

A megkérdezettek többsége kiemelte a **csapatmunkát, a csapatjátékot és az együttműködést**, amelynek napi szinten hasznát veszik. A másodikként kiemelt elsajátított készség a hatékony kommunikáció volt. Hasonló arányban említették meg a válaszadók a vállalkozások működtetésével kapcsolatban szerzett **gyakorlati tapasztalatot**, illetve ehhez kapcsolódóan a komplex vállalkozói szemléletet, gondolkodást, melyet egy hagyományos képzésben véleményük szerint nem sajátíthattak volna el.

A kitöltők hangsúlyozták még a gyakorlati angoltudás megszerzését, mivel volt, akit kifejezetten emiatt vettek fel a munkahelyére. Szintén sokan fontosnak tartották a képzés

során elsajátított emberismeretet, illetve önismeretet is, mivel az önreflexión keresztül a hallgatók sokkal tisztább képet látnak magukról, mint mások a saját korosztályukból, így tudatosan tudják magukat fejleszteni. Az egymásnak adott visszajelzésekből a hallgatók önbizalma is nőtt, vagy a helyére került. Ezekből következik az önállóság és kezdeményezőkézség elsajátítása is, mivel megtanulják, hogy hogyan tudnak reális célokat maguk elé kitűzni és a kitűzött céljaikat el is érni. Ezzel kapcsolatban pedig még a kitartás fontosságát is sokan megtanulták.

Többen említették a **konfliktuskezelést** is, mivel a képzés során a hallgatók megtanulják konfliktusaikat asszertíven kezelni, amelyet a hétköznapi életbe is átültetnek. A Team Academy képzésében elsajátított tapasztalatok közül megemlékeztek még többek között **nyitottságot**, hogy hogyan lehet másokat motiválni, illetve hogyan adják el saját magukat.

A válaszadók közül többen is megemlékeztek azt, hogy megtanulták, hogy a problémákat kihívásként kezeljék, mely által más szemlélettel kezelik ezeket a szituációkat. Illetve azt is elsajátították, hogy sokszor a megoldást saját magukban kell keresni.

Voltak olyan válaszadók is, akik kiemelték, hogy számukra nagyon hasznosak voltak a könyvek, amelyeket el kellett olvasniuk a képzés alatt.

A leghasznosabbnak ítélt értékek között a volt hallgatók megemlékeztek, hogy számukra nagyon nagy kincs az, hogy felismerték a **kapcsolati tőke** fontosságát, valamint a saját vállalkozást indítók itt jöttek rá, hogy a vállalkozói lét nekik való. Az egyik leghasznosabb dolognak tartották többen is, hogy a képzésen keresztül megtudták, hogy mire lehetnek képesek, mivel sok feladatban le tudták tesztelni a képességeiket. Többen említették a nemzetközi tapasztalatokat, illetve az elsajátított angoltudást is, mivel a Team Academy nemzetközi hálózata biztosítja, hogy gyakorolják a nyelvtudásukat és folyamatosan új embereket ismerjenek meg.

Volt olyan válaszadó is, aki a leghasznosabb magával vitt értéknek azt tartja, hogy megtanulta mennyi mindent nem tud még. Többen kiemelték a tréningeken való részvétellel elsajátított szakmai ismereteket, amelyeknek szintén hasznát veszik.

Össességében a képzésben résztvevők pozitívan értékelték a képzést és többen elmondták, hogy olyan készségeiket tudták itt fejleszteni, amelyre egy hagyományos képzésben nem valószínű, hogy lett volna lehetőségük.

A Team Academy képzésben résztvevők nem fizetnek külön képzési díjat a részvételhez, vagyis őket csak az alapszakra vonatkozó költségtérítés terheli és ezt a képzési formát hasonlóan választják, mint egy szakirányt.





Ennek ellenére nem beszélhetünk tömegképzésről és nem is ez a célunk. Évente 15-20 fő belépő hallgatóval rendelkezünk. A viszonylag alacsonyabb részvételi hajlandóság oka talán az, hogy ebben a korban (20-21 évesen) még nem annyira érettek a hallgatók, hogy a kezükbe vegyék az életük irányítását, félnek a felelősségtől és úgy vélik, hogy túl kevés szabadidejük lenne, ha a képzésben részt vennének.

A piaci visszajelzések azonban nagyon pozitívak a cégek részéről. Több helyről is kaptunk olyan megerősítést, hogy most már prioritásként szerepel a cégnél, ha valaki a Team Academy-ben végzett, mert a nálunk tanulók sokkal érettebbek, többet tudnak, másabb a hozzáállásuk, fejlettebbek a készségeik, mint a hagyományos képzésben résztvevők esetében.

Véleményünk szerint egy diploma értékét nem a képzés ára maga jelenti, hanem hogy a képzésben résztvevő mennyire van tudatában annak, hogy amennyit betesz, annyit vehet ki, vagyis hogy annyit fejlődhet, amennyit ő maga szeretne egy képzés által. Ehhez nyújt teret a Team Academy az üzleti képzések esetében.

Irodalomjegyzék

- CFI: Oviallus: Finalreport. Helsinki: Confederation of Finnish Industries. [2011]
- Dede, C. (2011): 21st Century Education Requires Lifewide Learning. Harvard Business Review <https://hbr.org/2011/03/21st-century-education-require>
- Gibb, A. A. Entrepreneurship And Small Business Management: Can We Afford To Neglect Them In The Twenty-First Century Business School? British Journal Of Management, 7[4], 309–321. Doi:10.1111/J.1467-8551.1996.Tb00121.X. [1996]
- Johannisson, B., Handström, H., & Rosenberg, J.. University Training For Entrepreneurship: An Action Frame Of Reference. European Journal Of Engineering Education, 23[4], 477–496. [1998]
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C.. The Future Of The University And The University Of The Future: Evolution Of Ivory Tower To Entrepreneurial Paradigm. Research Policy, 29[2], 313–330. Doi:10.1016/S0048-7333[99]00069-4. [2000]
- Haase, H., Lautenschläger, A.. The 'Teachability Dilemma' Of Entrepreneurship. International Entrepreneurship Management Journal [2011] 7:145–162 Doi: 10.1007/S11365-010-0150-3 [2011]
- Mcmullan, W. E. – Long, W. A. Entrepreneurship Education In The Nineties. Journal Of Business Venturing Volume 2, Issue 3, Summer 1987, Pages 261-275 (1987)
- Ronstadt, R.. The Educated Entrepreneurs: A New Era Of Entrepreneurial Education Is Beginning. In C. A. Kent [Ed.], Entrepreneurship Education: Current Developments, Future Directions [Pp. 69–88]. New York: Quorum Books. [1990]
- Rae, D.. Teaching Entrepreneurship In Asia: Impact Of A Pedagogical Innovation. Entrepreneurship, Innovation, And Change, 6[3], 193–227. [1997]
- Ronstadt, R.. The Educated Entrepreneurs: A New Era Of Entrepreneurial Education Is Beginning. American Journal Of Small Business, 11[4], 37–53. [1987]
- Gibb, A. A. Entrepreneurship: Unique Solutions For Unique Environments. Is It Possible To Achieve This With The Existing Paradigm? International Journal Of Entrepreneurship Education, 5[1], 93–142. [2007]
- Johannisson, B.. University Training For Entrepreneurship: Swedish Approaches. Entrepreneurship & Regional Development, 3[1], 67–82. Doi:10.1080/08985629100000005. [1991]
- Rae, D., & Carswell, M.. Towards A Conceptual Understanding Of Entrepreneurial Learning. Journal Of Small Business And Enterprise Development, 8[2], 150–158. Doi:10.1108/Eum000000006816. [2001]